

LO QUE LAS EMPRESAS NO DICEN, Y SU REGULACIÓN
EN EL DECRETO SUPREMO N° 014-2022-TR

La práctica del arbitraje laboral como arma

Con las recientes modificaciones al Reglamento de la
Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo el autor del
artículo guarda la esperanza que el desbalance entre
el empleador y el trabajador culmine.



Recientemente, hemos visto como varias empresas han salido al embate de la reciente modificación del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, contenida en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR. Los cuestionamientos a esa norma han sido varios: Desde la flexibilidad de los requisitos para que se apruebe una huelga, o la extensión de la información que las empresas deben entregar cuando se les requiera la información financiera en una negociación colectiva. Son varios puntos que ese cuerpo normativo establece, y que han resultado ser muy controvertidos, en especial, desde el sector empresarial.

La negociación colectiva puede darse solo por los trabajadores y ya no por las grandes empresas. Nos explicamos y expondremos nuestro punto de defensa.



ALAN CÉSAR
MARTÍNEZ
MORÓN

GERENTE GENERAL
DE M.J. ABOGADOS
Y CONSULTORES.

En principio, debemos precisar que toda negociación colectiva se encuentra regulada por etapas: El trato directo, la conciliación y/o el arbitraje. En estos últimos tiempos, no son los sindicatos los que han acudido a esta vía (arbitraje), sino las empresas. Si uno hace una revisión ágil en el registro de laudos arbitrales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (1), se observará que esa afirmación no es poco común dado que los empleadores han utilizado esa etapa como un mecanismo de presión para arribar a un acuerdo conveniente para su parte, que no han conseguido en las otras dos etapas. Resaltamos que es un mecanismo de presión no solo por la incertidumbre que esta etapa enmarca –usualmente se ha resuelto a favor de las propuestas finales presentadas por las empresas– sino también por el elevado costo de la misma. Un arbitraje laboral

ha llegado a exceder la suma de 100,000 soles, de los cuales el sindicato debe pagar el 50%. Los gremios sindicales, como se sabe, en su mayoría suelen tener pocos miembros (mínimo 20). Entonces, una suma como la expresada difícilmente es alcanzable, pero no para las empresas.

Es por eso que, ante una estadística nada prometedora de fallos poco favorables para los trabajadores, y un costo muy elevado, es que los sindicatos no contaban con más opción que volver a la mesa de diálogo y tomar con resignación la propuesta presentada por la empresa. La negociación, entonces, era nula. Sin embargo, con las recientes modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se guarda la esperanza que este desbalance entre empleador y trabajador, culmine. En efecto, en los artículos 46 y 61-A recientemente modificados, se expresa claramente que

el arbitraje solo puede ser requerido por los trabajadores, dejando de lado a las empresas.

La primera razón que justifica lo regulado es, en parte, por el texto del artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, contenido en su Texto Único Ordenado (TUO), Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Ese dispositivo normativo prescribe que: “si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje”. Como se advierte la norma es poco clara en establecer la forma en que se puede someter un diferendo a arbitraje. En principio está claro que un requisito es la falta de acuerdo, sea en el trato directo o en la conciliación. Pero, sobre esta última, resalta una condicional: De haberla solicitado los trabajadores.

Un arbitraje laboral ha llegado a exceder la suma de 100,000 soles, de los cuales el sindicato debe pagar el 50%. Los gremios sindicales en su mayoría suelen tener pocos miembros. Entonces, una suma como la expresada difícilmente es alcanzable, pero no para las empresas.

Se debería entender entonces que, si no se ha arribado a ningún acuerdo en el trato directo, y la conciliación fue solicitada por los trabajadores, entonces, sí y solo así, el diferendo podría ser llevado por cualquiera de las partes a arbitraje. Sin embargo, el artículo siguiente -el 62- precisa que alternativamente, los trabajadores pueden acudir a la huelga. Si fuera así, entonces en qué oportunidad los trabajadores podrían optar por esa medida de fuerza si es la empresa quien los lleva al arbitraje. Es por ello que la

precisión expresada en el artículo 46 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR se hacía necesaria.

En ese dispositivo, recientemente publicado, se deja en claro que el arbitraje solicitado por los trabajadores solo puede proceder en los supuestos previstos en el reglamento el cual preceptúa ahora, como primer supuesto, para acudir al arbitraje potestativo, cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o contenido, siempre que se haya convocado al menos a seis

reuniones de trato directo o conciliación, o transcurridos tres meses desde el inicio de la negociación. Aquí se encuentra otro cambio sustancial. Con la regulación anterior, eran dos condicionales presentes: Que se haya acudido a seis reuniones de trato directo o de conciliación; y, de manera copulativa, haber transcurrido tres meses desde el inicio de la negociación.

Esto obligaba a que, si un sindicato quería acudir al arbitraje, tenía que esperar tres meses todavía para que pueda acudir a esa vía. La principal complicación era que, si se negocia pliegos anuales, entonces, era bastante común que se iniciara un pliego, mientras el otro todavía se encontraba en etapa arbitral y, por lo tanto, todavía no culminaba. Ahora, con la nueva regulación, ya no es necesario esperar ese lapso de tiempo, dado que la “o” hace que pasemos de requisitos conjuntivos a disyuntivos; por tanto, basta que se pre-

sente uno de ellos para que los sindicatos opten –si lo desean– acudir a esa vía.

Otro supuesto establecido por la norma recientemente publicada es cuando durante la negociación colectiva se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer, o evitar el logro de un acuerdo. Esto también resulta trascendente porque resalta que la mala fe, solo puede provenir del empleador y no del trabajador, a fin de tener la posibilidad, estos últimos, de acudir al arbitraje. Cabe resaltar que los supuestos de mala fe continúan siendo regulados por la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR. Antes de la emisión del decreto supremo bajo comentario, existía árbitros que, cualquier mecanismo de presión, lo tomaban como mala fe del trabajador, y habilitaban esa vía en favor de las empresas. Es oportuno señalar que, dicha decisión, no puede ser cuestionada en vía judicial –al cuestionarse en la misma solo el laudo que sería materia de impugnación– por tanto, su decisión era única y omnipotente, por lo que los trabajadores no tenían más opción de acatar el fallo, aun cuando sea injusto, por decir lo menos.

Otra justificación que se puede advertir de la emisión de una norma restrictiva, en lo que respecta al arbitraje, para el empleador, es que los pliegos de reclamos son presentados por los trabajadores. Son aquellos pues los que exponen sus necesidades y requerimientos, y desean llegar a un entendimiento con la empresa. Son entonces la clase trabajadora los que activan la negociación colectiva, y escalan etapas, en la medida de su frustración de no llegar a un entendimiento con el empleador. Si es así, entonces cómo es que el empleador podría iniciar una vía, no para un acuerdo, sino para una imposición. Cuando las empresas acuden a un arbitraje envían un mensaje de hartazgo de escuchar las reivindicaciones de los trabajadores, y prefieren que esas pretensiones sean dirimidas por un tercero, a sabiendas de su poder económico, y de las estadísticas que le son favorables.

La posición expuesta, como se puede advertir, es favorable al Decreto Supremo N° 014-2022-TR. No se espera al respecto que sea rebatida con ahínco por los empleadores, al menos no en lo que respecta al arbitraje. Si esto fuera así, resaltaría los hechos como se han venido aconteciendo, enfocaría los reflectores respecto de uno de los problemas que prefieren pase desapercibido. No desearían pues que se sepa los costos onerosos del arbitraje en donde se obligaba a su pago a un puñado de trabajadores, o cómo aquellos han sido resueltos. Pierden uno de sus mecanismos de presión, y esto, a todas luces, afecta intereses.

1) <https://www2.trabajo.gob.pe/laudos-arbitrales/>